

Compatibilidad entre la vida familiar y el mundo del trabajo en Chile: una mirada de género	Titulo
Céspedes Rahal, Catalina Andrea - Autor/a	Autor(es)
Buenos Aires	Lugar
CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales	Editorial/Editor
2002	Fecha
	Colección
Trabajo; Vida familiar; Genero; Chile;	Temas
Artículo	Tipo de documento
http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/20110119010501/cespedes.pdf	URL
Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 2.0 Genérica http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es	Licencia

Segui buscando en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO
<http://biblioteca.clacso.edu.ar>

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais (CLACSO)
Latin American Council of Social Sciences (CLACSO)
www.clacso.edu.ar



Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
Latin American Council of Social Sciences



Céspedes Rahal, Catalina Andrea. **Compatibilidad entre la vida familiar y el mundo del trabajo en Chile: una mirada de género.** *Informe final del concurso: Fragmentación social y crisis política e institucional en América Latina y el Caribe.* Programa Regional de Becas CLACSO. 2002

Disponible en la World Wide Web: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2001/cespedes.pdf>

www.clacso.org

RED DE BIBLIOTECAS VIRTUALES DE CIENCIAS SOCIALES DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE,
DE LA RED DE CENTROS MIEMBROS DE CLACSO
<http://www.clacso.org.ar/biblioteca> - biblioteca@clacso.edu.ar

***COMPATIBILIDAD ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y EL
MUNDO DEL TRABAJO EN CHILE: UNA MIRADA DE GÉNERO***

Catalina Andrea Céspedes Rahal

CONCEJO LATINO AMERICANO DE
CIENCIAS SOCIALES

INFORME FINAL

AÑO 2002

ÍNDICE

	Pág.
• INTRODUCCIÓN	3
• OBJETIVOS	5
• CONSIDERACIONES TEÓRICO CONCEPTUALES PRELIMINARES	6
• HIPÓTESIS	15
• RESULTADOS DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO	16
• ENTREVISTAS SEMI ESTRUCTURADAS	29
• REFLEXIONES FINALES	37
• BIBLIOGRAFÍA	40
• ANEXO: ENTREVISTA	45

INTRODUCCIÓN

En general, las tareas del mundo familiar recaen en las mujeres, son ellas quienes principalmente realizan las tareas domésticas y crianza y cuidado de los hijos. Si bien se observan diferencias al respecto de dependiendo del tipo de hogar al que pertenecen, los servicios que disponen, el aporte de las o los miembros al ingreso familiar, el número de miembros, el ciclo de vida de las familias, etc., se mantiene en las mujeres las tareas domésticas y de crianza. Los hombres, por su parte, tienen asociada como su función tradicional ser proveedores del hogar, aquellos que sustentan económicamente a los miembros de la familia. Esta asignación diferenciada de roles para hombres y mujeres, se ha denominado división sexual del trabajo que consiste en entender la forma que el sexo biológico determina las funciones que deben desempeñar las personas en sociedad: las mujeres a cargo de la reproducción social y los hombres de las tareas productivas.¹

Con la incorporación de las mujeres al mundo laboral, esta división de roles se ha visto modificada, ya que muchas de ellas colaboran con los prosupuestos familiares en forma cada vez más determinante para la producción familiar. Sin embargo, la entrada de los hombres a la esfera doméstica no ha sido un fenómeno de la misma magnitud, dejando muchas veces que las mujeres continúen a cargo de las tareas que demanda este ámbito de la vida. En el caso de las trabajadoras remuneradas, es decir, de aquellas que han salido al mercado laboral a vender su fuerza de trabajo, significa una extensión de su jornada laboral muchas veces doblegada, con fuertes consecuencias en su calidad de vida.

La perspectiva de género se hace pertinente para acercarse a la forma en que las mujeres responden simultáneamente a las tareas que demanda el mundo del hogar y el laboral, ya que ella observa la forma que la construcción social y cultural de la diferencia sexual asigna roles sociales y identidades a las personas poniendo en una situación de discriminación de las mujeres respecto de los hombres.

Comprender que los roles asignados tradicionalmente a las mujeres condicionan la posibilidad de realizar acciones en el ámbito público. Es decir, las demandas y capacidades que las mujeres desarrollan en la crianza y las tareas domésticas determinan la incorporación de las mujeres al mercado laboral, y caracterizan las condiciones en las mujeres que trabajan remuneradamente. Esto permite tener un

¹ Acerca del concepto "división sexual del trabajo" ver Lagarde, Marcela (1990) "El trabajo" en Lamas, M. Cautiverios de mujeres: madres esposas, monjas, putas, presas y locas, México: Facultad de Filosofía y Letras, Colegio de Posgrado, UNAM, Chodorow, Nancy (1980) "Maternidad, dominio y capitalismo", en Einsenstein, Zillah (comp) Patriarcado capitalista y feminismo socialista. México: Siglo XXI. Benería, Lourdes (1984) Reproducción, producción y división sexual del trabajo. Santo Domingo: Ediciones CIPAF. De Barbieri, M. Teresita (1996) "Los ámbitos de acción de las mujeres", en Henríquez, Narda (ed) Encrucijadas del saber. Los estudios de género en las ciencias sociales, Perú: PUCP.

diagnóstico útil para futuras investigaciones o elaborar políticas públicas respecto de esta materia. Conciliar familia y trabajo, es decir, responder a las tareas que demanda el mundo familiar y laboral armónica y simultáneamente, es función principalmente femenina; incentivar las responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y cuidado y crianza de los hijos, además de crear una estructura social que vaya en pos de descargar a las familias de estas responsabilidades, se vuelve central para avanzar en la equidad de género.

Por su parte, las modificaciones en la economía de los últimos quince años han cambiado las condiciones laborales de las personas en el mundo en general y en Chile en particular. La importancia de realizar este estudio radica en que el modelo económico que requería una estructura familiar patriarcal para su funcionamiento que sustenta la división social del trabajo (un varón padre proveedor y una mujer a cargo de las responsabilidades familiares) se ha visto modificado en sus fundamentos, generando en muchos casos un desacoplamiento de la división tradicional entre la vida pública y privada de las personas generado por el tradicional orden de género.

La creciente incorporación de las mujeres al mundo del trabajo en los últimos cincuenta años y la flexibilización (interna y externa) del ámbito laboral², entre otras cuestiones, han generado un nuevo contexto social que reestructura la sociedad chilena tanto en su plano “público” como “privado”³ (el trabajo y la familia). Se producen nuevas realidades sociales que no se insertan en el entramado social, dado que el funcionamiento de nuestra sociedad no responde a este nuevo orden estructural y simbólico, generando tensiones y nuevas desigualdades entre hombres y mujeres.

Un estudio acerca de las condiciones que las mujeres están compatibilizando el mundo laboral y el familiar, a través de la manejo de bases de datos secundarias y entrevistas semi-estructuradas, permite tener un primer acercamiento a esta realidad considerando la importancia de las construcciones sociales acerca de la diferencia sexual influyen en la forma que las mujeres ingresan al mercado laboral en condiciones de desigualdad. La información existente en nuestro país puede ser útil para visibilizar formas de discriminación de las mujeres si es interpretada desde una perspectiva de género. Para luego realizar entrevistas

² Una de las últimas reflexiones respecto de este tema se encuentran en el libro, Trabajo, flexibilidad y género, editado por Ximena Díaz y Eugenia Horta del Centro de Estudios de la Mujer CEM, 2001.

³ La diferenciación público-privado ha sido cuestionada por la teoría de género en diferentes aspectos. Aquello que se considera público muchas veces determina la acción de los sujetos en sus aspectos más personal y viceversa. Las políticas de natalidad han influido e influyen en las decisiones reproductivas, así como el orden familiar determina las formas económicas viables en distintas sociedades, al respecto ver Teresita de Barbieri, Joan Scott, Bourdeau, entre otros.

semi- estructuradas a mujeres de distintos niveles de ingresos, con hijos menores de 15 años y con o sin pareja.

Para realizar este trabajo, primeramente se expondrá una revisión bibliográfica acerca de la forma en que se han abordados los conceptos implicados en la investigación y de estudios relacionados con el tema. Es decir, a través de un análisis estadístico con la encuesta CASEN 1998, en busca de posibles relaciones de importancia para esta temática, y luego se complementa con la información obtenida en las entrevistas.

Si bien este trabajo pretende tener una visión integrada de la forma que las mujeres se integran al mercado laboral considerando su realidad familiar, una acercamiento a la legalidad envuelta en esta problemática y las políticas empresariales y gubernamentales son necesarias para tener en consideración los intentos fructíferos e inoperantes para descargar a las mujeres, son estudios necesarios para poder elaborar acciones pertinentes para mejorar las condiciones en que las mujeres se desenvuelve en el espacio público y los hombres en el privado, donde tal diferencia vivida por los sujetos es una escisión espacio temporal.

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Visualizar la forma que afectan las demandas del mundo doméstico en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, y caracterizar las condiciones en que se desenvuelven las mujeres que están en condición de ocupadas de acuerdo con la composición familiar, especialmente la existencia de hijos y/o pareja.

Objetos específicos

1. Caracterizar a las mujeres que declaran no trabajar por las tareas domésticas y el cuidado y crianza de los hijos según:
 - Su composición familiar
 - Estado civil
 - Edad
 - Nivel de ingreso
2. Observar a aquellas mujeres que trabajan en términos del:
 - Tipo de trabajo que realizan
 - La composición del grupo familiar
 - Los servicios que utilizan para responder a las demandas del mundo familiar y laboral simultáneamente
 - Nivel de ingreso
3. Visualizar los mecanismos o arreglos que realizan las mujeres para responder simultánea y armónicamente a las demandas del mundo laboral y familiar, determinando:
 - La forma en que las parejas se responsabilizan de las tareas domésticas y el cuidado y crianza de los hijos.
 - Las principales dificultades que implica la conciliación para su desempeño familiar.
 - Las principales dificultades que implica la conciliación para su desempeño laboral.

CONSIDERACIONES TEÓRICO CONCEPTUALES PRELIMINARES

Elementos para el análisis de la temática de conciliación familia y trabajo desde una perspectiva de género.

Trabajo remunerado v/s género

El Informe Mundial de Desarrollo Humano (PNUD) de 1995 dedicado especialmente a este tema constató que las mujeres realizan más de la mitad del total del tiempo de trabajo en el mundo. Del total del tiempo de trabajo masculino, las tres cuartas partes corresponden a actividades remuneradas, mientras que del tiempo de trabajo de la mujer, solamente un tercio obtiene remuneración. Es decir, las mujeres trabajan más que los hombres pero el sistema económico dentro de sus mediciones, y por ende, el sistema social otorga menos valor a las laborales realizadas por éstas.

Concepto de conciliación

Se entenderá por conciliación aquellos arreglos mecanismos que utilizan las mujeres para responder simultáneamente a las demandas del mundo del mundo del trabajo y la esfera familiar, de manera armónica que permita la mejor calidad de vida posible desde las condiciones en que se realiza. (Díaz, 2000).

Responsabilidades Compartidas

Distintos autores han señalado que el problema de conciliar familia y trabajo recae en las mujeres porque no se comparten las responsabilidades familiares al interior del hogar. Las relaciones de poder al interior de la familia que establecen obligaciones diferenciadas para hombres y mujeres, dejan a éstas con la mayoría de las responsabilidades del mundo del hogar, llevando a las mujeres ha realizar la mayor cantidad trabajo (Almeras Nieto 1997, Jelin 1996, Dariela Sharím y Uca Silva, 1999 Nieto, 1999). Para Teresa Valdés (1999) un modelo de familia igualitario, que intente disolver la división sexual del trabajo, es decir, donde tanto hombres como mujeres sean proveedores y reproductores, ambos puedan trabajar, se ocupen de las tareas domésticas, y ambos se preocupen de la reproducción y crianza; se hace perentorio para la descarga de las actividades tradicionalmente asociadas al genero femenino, y para que le hombre adquiriera nociones acerca de su nuevo rol en las responsabilidades familiares.

Hay datos cerca de la problemática de conciliación en Chile en términos de uso del tiempo⁴. La descripción de un día de la semana de las actividades que realizan los hombres, se observa que en la mañana, comienzan el día usando una hora en lavarse y comer.; una hora y media en trasladarse; trabajan entre 10 y 12 horas. Se

⁴ Encuesta SERNAM sobre el uso del tiempo aplicada en Stgo. Hombres y mujeres con empleo remunerado.(Mayo 98. SUR prof.: Dariela Sharím y Uca Silva)

trasladan de vuelta a la casa en otra hora, atienden a sus hijos en una hora, ven televisión casi tres y duermen otras seis horas. En las mujeres es casi similar pero hay que agregar un promedio de 3 o 4 horas de actividades domésticas: hacer el aseo, preparar alimentos, compras.

La cotidianidad reafirma que las tareas domésticas son asumidas por las mujeres y dedican hasta 7 veces más de tiempo que los hombres al cuidado de los niños, aseo, preparación de comidas y hacer las compras.

Este estudio establece que en general, las estrategias generales desarrolladas al interior de las familias, respecto de su organización cuando la mujer trabaja fuera del hogar, no cuestionan la distribución de responsabilidades familiares y domésticas, sino que son estrategias adaptativas, lo solucionan con la doble jornada femenina, y en segundo término con la búsqueda de apoyo doméstico, remunerado o no, una mujer que reemplaza a otra mujer.

Relaciones de poder al interior de la familia

Esta disparidad entre las responsabilidades familiares se debe según Jelin (1996) a que la familia es un sistema social de relaciones de poder que se divide en su interior en subsistemas contruidos a partir del nacimiento de los hijos: subsistema de pareja, paternal y fraterno. Su crecimiento y adaptación dependen de la articulación de los sentidos, aspiraciones y procesos de maduración de sus miembros y de las reglas familiares y sociales, las que se establecen dinámicamente (PNUD, 1998).

Las reglas que se definen dentro del ámbito familiar y la forma en que se definen dependen del poder que cada miembro tenga y el subsistema en que se desarrolle. Entre las parejas se pueden encontrar desde relaciones autoritaria de dominación a más democráticas (Valdés y otras, 1999). A la vez, Dario Rodríguez (1994) plantea que cada uno de los padres ejerce distintos grados de poder sobre sus hijos dependiendo la edad de estos y su participación en el ingreso familiar. En los hogares que están el ciclo familiar con hijos mayores de 25 años, sus tareas productivas son significativas como fuerza de trabajo, invirtiendo las relaciones, pasando a ser los hijos aquellos que establecen los límites de acción al interior del grupo familiar.

Ingreso que aportan a las mujeres al presupuesto familiar

Otro antecedente importante remite a que el ingreso que aporta la mujer es fundamental para las familias en Chile. Casi un tercio de las mujeres de la muestra de la encuesta del Grupo Iniciativa Mujeres, aporta la mitad o más del ingreso familiar. Por su parte, el acceso del mercado laboral es desigual para mujeres de distintos sectores sociales. Aquellas que tienen mayor acceso al empleo son mujeres de sectores altos, tienen una mayor tasa de empleo y menor nivel de

cesantía. La situación de las más desfavorables corresponde las mujeres de escasos recursos, quienes tienen menos trabajo y mayor nivel de cesantía (encuesta, Grupo Iniciativa 1999).

Mayores costos de contratación por falta de tareas compartidas

Una de las razones más importantes que se argumenta para explicar por qué se prefiere contratar a hombres se refiere a los costos laborales. Entre ellos las licencias por enfermedades de los hijos menores de dos años son casi exclusivas de las mujeres, aun cuando la ley permite solicitarlas a ambos sexos. El tema del cuidado infantil para las mujeres que trabajan y que quieren integrarse al mercado laboral es central. La legislación chilena establece que aquellas empresas que tengan dentro de su personal 20 o más mujeres de cualquier edad o estado civil, deben tener salas anexas e independientes del lugar de trabajo, donde las mujeres puedan dar alimento a los hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. La misma obligación la tienen los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, más de 20 mujeres trabajadoras. Se entiende que el empleador cumple con esta obligación si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años. (Artículo 203, Código del Trabajo).

Cabe destacar que, según los resultados de la Encuesta Laboral 99, el 73% de las empresas tienen menos de 20 mujeres. Este dato permite afirmar que la ley vigente excluye de beneficios a la gran mayoría de las mujeres trabajadoras. A su vez, esto hace pensar hasta que punto en el caso de empresas que cuenten con 19 mujeres, la contratación de una más sea descartada por el cargo adicional que implica para el empleador pagar el derecho a salas cunas. Según datos de esta misma encuesta el porcentaje de empresas medianas y grandes que emplea hasta 19 trabajadoras son el 51%.

Por su parte, la principal modalidad que ocupan las empresas para cumplir con esta obligación, es tener convenios con salas cunas externas (41%), seguida por un 19% que entrega un bono a la madre, modalidad no está contemplada en la ley pero que se utiliza en la práctica. El 28% de las empresas que tiene la obligación de cumplir con la obligación marcaron que no proporcionan sala cuna ni bono. La razón que los encuestados arguyen es que las trabajadoras no tienen hijos menores de dos años.

Una de las importantes razones que se argumenta para explicar por qué se prefiere contratar a hombres radica en la consideración de los costos laborales: las licencias son uno de los componentes de estos costos laborales. Según esta encuesta, los hombres en promedio se ausentan más que las mujeres cuando se trata de ausencias con o sin permiso del empleador. Sin embargo, las licencias por

enfermedades de hijo menor de dos años son casi exclusivas de las mujeres, aun cuando la ley permite solicitarlas a ambos sexos.⁵

Mercado del trabajo discriminatorio: modificaciones y continuidades

Se han producido cambios importantes en el trabajo de las mujeres. Su tasa de participación en la fuerza de trabajo en Chile se ha incrementado de un 29,7% en 1987 a un 36,1% en 1998. En el mismo periodo, la ocupación femenina creció un 53% mientras que la masculina creció el 29%. Las tasas de mujeres empleadas en las franjas de edad consideradas reproductivas (entre 25 y 49 años) ha crecido en el país de un 40% en 1987 a un 46% aproximadamente en 1996.

La escolaridad de las mujeres, impulsa una mayor participación laboral. En el periodo intercensal 1982-1992 la proporción de mujeres con 13 años de estudios aprobados se elevó de un 4,8% a un 10,7 mientras que el porcentaje que tenía menos de 7 años de escolaridad bajó de un 55% a un 43,5% (INE 1994).

Estos cambios en la composición del mercado laboral femenino (creciente incorporación de las mujeres al mundo del trabajo y con cada vez mayores niveles de instrucción), es una realidad en nuestro país, sin embargo la segregación y discriminación del trabajo femenino no se ha modificado considerablemente. La desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres tiene una doble cara: por un lado en la discriminación del empleo es decir, existe un menor acceso a aquellos puestos de trabajo que tienen mejores remuneraciones; y a través de la discriminación de ingresos, que se refiere a menos remuneraciones por el mismo trabajo.

Además, las ocupaciones que se concentran mayor cantidad de mujeres tienden a ser desvalorizadas. Este aspecto es central en la segregación sexual del trabajo, ya que el problema no es sólo que los hombres y mujeres realicen actividades diferentes, sino que esta separación genera valoraciones distintas, que no son intrínsecas a la ocupación sino que encarnan la desigual valoración del trabajo de hombres y mujeres en general.

Se han realizado estudios que muestran que el mundo laboral acentúa la distribución impar de las tareas. Mercado (2000) plantea que el horario de trabajo de las mujeres no considera la realidad familiar de ésta. Por lo mismo, disminuyen sus oportunidades laborales, educacionales y de participación social. A la vez, se priva a los hombres de la gratificación que implica acompañar a los hijos en su crianza, desarrollo y educación, siendo su función paternal reducida a su calidad de proveedor, que no siempre logra cumplir. Para esta autora, la mujer en la actualidad, para no verse sobrepasada necesita que el mercado laboral, resguarde sus derechos laborales y que se entreguen espacios para que los hombres puedan

⁵Malva Espinosa y Ninoska Damianovic, "Encuesta Laboral, Informe de Resultados, ENCLA 99" Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago Chile 2000 Pág 35 49

asumir una mayor participación en la vida familiar. La eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer en el mundo laboral, consiste en reconocer que toda norma, que aunque podría comprender a ambos sexos, sólo rige para uno de ellos. El resguardo de la maternidad, por ejemplo, debiera ser considerado por el mundo laboral, tanto para hombres como para mujeres.

Perspectiva histórica de la conciliación en Chile

Para comprender la forma que en actualmente se concilia la vida laboral con la familiar en nuestro país, se requiere observar los inicios del siglo XX, contexto histórico que dio origen a un tipo particular de familia donde se establecieron mandatos de ser varón/mujer y las relaciones de género respectivas. Según José Olavarría, a partir de la revolución industrial, y particularmente en el sector urbano, se produjo la separación de casa y trabajo, del lugar donde se vive y el espacio de la producción; se fue conformando la diferencia entre lo privado y lo público, que apunta a separar ámbitos de acción de mujeres y hombres, del poder y del afecto. Paralelamente comenzó a consolidarse la familia nuclear patriarcal, que respondió a los requerimientos de la economía -reproduciendo la fuerza de trabajo- y a las políticas de policía de las familias que buscaron el disciplinamiento de la vida familiar de los sectores pobres urbanos a través de la constitución de familias nucleares, con el padre/patriarca como proveedor, con salario familiar y jefe de la familia y la madre en lo doméstico y la crianza de los hijos, administradora y responsable del hogar y la unidad de la familia. Este tipo de familia fue idealizada como modelo normativo, especialmente en el siglo XX, asumida como “normal y “natural” e ideologizada su existencia con la teoría de los roles sexuales. Es así como la significación que tomaron el trabajo y familia, desde ese momento para hombres y mujeres, estuvo directamente asociada a la organización del trabajo y al tipo de unidad familiar en que se ejerció la conyugalidad y la paternidad.

Este modelo permitió asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo social y la consolidación de un tipo de familia nuclear. Cuando, a comienzos del siglo XX, condiciones de vida y de trabajo extremas amenazaron la sobrevivencia de quienes constituían la masa de trabajadores en el país así como de sus familias, el Estado asumió un rol activo en la reproducción social a través de políticas redistributivas de los ingresos y de políticas públicas, sobre todo en el plano de la salud, educación y en el de las regulaciones y fiscalización del cumplimiento de las normas laborales. Se conjugó, así, la ecuación que garantizó la reproducción ampliada de la fuerza de trabajo y de estos núcleos familiares, pero la conciliación entre esos espacios descansó en el trabajo no remunerado e invisible de la mujer al interior del hogar y en el salario familiar del varón.⁶

⁶ Olavarría J. y Céspedes C. Informe Final Seminario-Taller Construyendo Estrategias de Conciliación familia y trabajo, desde una perspectiva de género, SERNAM FLACSO-Chile diciembre 2000

Con la economía de mercado que se estableció en el gobierno militar en nuestro país, el Estado abandonó su papel de agente activo en la redistribución de la riqueza y el nuevo modelo, pese a que generó y genera mayor riqueza, fue y sigue siendo profundamente regresivo en la distribución de ésta, acrecentando las diferencias entre los sectores extremos de la población. Con el fin de la dictadura y el inicio de los gobiernos democráticos se aprobó una reforma tributaria que ha logrado grados de redistribución de ingresos, especialmente para sectores pobres y de extrema pobreza.

Economía global nuevos problemas para conciliar

Para muchos autores los últimos 25 años en nuestro país la sociedad ha experimentado un fuerte incremento de la modernización y globalización afectando de forma radical la vida cotidiana y los aspectos más personales de la vida de la gente. Se han desestimado usos y costumbres arraigadas por generaciones en ellos, relativizándose pautas culturales, afectando a las instituciones tradicionales y a las disposiciones personales (Olavarría, 2000). Con la globalización de la economía se plantean nuevos desafíos para lograr una mejor integración económica, política y social de la mujer en nuestro país. Producto de que dicha globalización trae consigo profundas modificaciones en los mercados laborales, - tales como la terciarización de la economía, el aumento de la flexibilidad laboral, entre otras -, la forma cómo se compatibiliza en la mujer el trabajo y la familia, adquiere nuevos ribetes importantes de indagar. Se plantea que el nuevo orden llama a las mujeres a integrarse al mercado laboral pero sin cambiar el orden de género existente. Se las considera una variable de ajuste precisamente porque su necesidad de conciliar las hace aceptar trabajos con menores salarios y, sin seguridad social y con horarios que exceden las normativas laborales.

Así, la integración de las mujeres al mercado laboral en este nuevo orden económico, es mediante el acceso a empleos precarios (Díaz, 2000). La autora dice: “tradicionalmente se ha inducido a las mujeres a buscar espacios laborales que les permitan mayores márgenes de flexibilidad para conciliar vida laboral y vida personal. Hoy el trabajo flexible, ofrece a las mujeres opciones de articulación de las responsabilidades domésticas y las actividades remuneradas. Se conjugan en el mercado la oferta de empleos precarios, atípicos, flexibles que nacen con las nuevas formas de organización del trabajo, con la demanda de parte de las mujeres de trabajos que les faciliten el cumplimiento tanto del trabajo doméstico y familiar como del trabajo remunerado. El costo para las mujeres es desprotección de la seguridad social, el no reconocimiento de su condición de trabajadora, escaso o casi nulo trabajo en equipo.”⁷ Esto en vez de ir en pos de la igualdad de oportunidades

⁷ Díaz, X. Familia y Trabajo: distribución del tiempo y relaciones de género, en Informe Final: Seminario- Taller Conciliación Familia y Trabajo, desde una perspectiva de género, SERNAM FLACSO- Chile 2000

para hombres y mujeres, reproduce la discriminación que hasta ahora han sufrido las mujeres en el mercado laboral.

Con la instalación del sistema de producción flexible y organización del trabajo -que permite a las empresas adaptarse a un entorno económico abierto, altamente cambiante y competitivo-, éstas toman tanto medidas de flexibilidad externa traspasando parte importante del trabajo a pequeños talleres o a terceros que a su vez contratan mano de obra, externalizando la producción, así como medidas de flexibilidad interna: mediante recalificación, polivalencia, uso intensivo y extensivo del tiempo de trabajo de sus trabajadores. Estos procesos son revisados constantemente y en especial cada vez que se produce una crisis, o son modificados los procesos productivos, y/o la cantidad de años en el mismo empleo de un trabajador que hacen de éste una carga para la empresa (Díaz; 2000).

La inestabilidad en el puesto de trabajo, dada la flexibilización laboral, ha sido otra de las características de este modelo. Una de las dimensiones más importantes a las que alude la flexibilidad interna se refiere a las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo y la erosión de la jornada laboral normal, dimensión que cambió profundamente las relaciones laborales y la organización de la vida cotidiana.

En cuanto al uso de tiempo de trabajo, éste es un reflejo fiel de la redistribución de tareas, de las desigualdades sociales e inequidades de género. Chile representa una de las cifras más altas en cuanto jornada de trabajo en el mundo (OIT), sea porque las personas trabajan tiempo extraordinario o porque realizan funciones anexas a su cargo. Esto es en gran medida aceptado por trabajadores y empleadores. Los propios trabajadores se ven incentivados a aceptar el sobre tiempo, pues pueden obtener mayor ingreso cuando los salarios son bajos, en muchos casos con horas de permanencia no registradas y uso generalizado de sistemas de turnos que cambian mensualmente. Los empleadores, por su parte, tienen recursos humanos disponibles constantemente. Todos estos aspectos son perturbadores de la vida cotidiana, para la conciliación de familia y trabajo una jornada laboral extensa implica menos tiempo para la vida familiar.

Como se puede apreciar, la familia nuclear patriarcal se ve fuertemente afectada. Los varones/ padres pierden en muchos casos su calidad de proveedores exclusivos, por la integración de la mujer al mercado laboral, en una cantidad apreciable de hogares, ya no se requiere de un varón para mantener el núcleo familiar. Se han **modificado considerablemente las dimensiones de lo público y lo privado de uno u otro género, y hay procesos que debilitan la tradicional división sexual del trabajo al interior de la pareja y la familia.** De esta manera, las profundas modificaciones de la época están afectando la viabilidad de este tipo de familia con un padre como autoridad máxima, proveedor único, con una

rígida división sexual del trabajo y la separación de lo público y lo privado al interior de ella.

Sin embargo, cabe afirmar que la conciliación sigue siendo un problema principalmente de las mujeres y este es su principal obstáculo para integrarse al mundo laboral, la mayoría no trabaja remuneradamente o lo hace en forma eventual o sólo en ciertos periodos de su vida. En el caso de las mujeres de escasos recursos la problemática se acentúa fuertemente producto de su bajo nivel de instrucción, los salarios a los cuales pueden acceder y la imposibilidad de delegar las tareas domésticas. En muchos casos para ella trabajar remuneradamente no compensa su salida del hogar.

Para que haya una conciliación entre la vida familiar y la vida laboral en el nuevo contexto social, el ingreso de la mujer al mundo del trabajo plantea una doble necesidad; por un lado que este sujeto tenga las mismas oportunidades que su género opuesto en el mundo del trabajo, y por otro, que las responsabilidades domésticas sean compartidas por hombres y mujeres. Es decir, la equidad entre géneros es la base que permite entender las modificaciones que se requieren en la sociedad para que la mujer no sea discriminada en las distintas esferas en las que se desenvuelve, y a su vez, para que el hombre comience a asumir responsabilidades que antes no le habían sido propias.

Políticas nacionales y acuerdos internacionales relacionados con la conciliación

Respecto a las políticas públicas, el Estado de Chile contrajo distintos compromisos de género, en la *Plataforma de Acción para la Mujer* (Beijing, 1995). Uno de ellos es. “Asegurar a las mujeres el acceso equitativo al trabajo productivo, el empleo, a los recursos productivos y las nuevas tecnologías...”, con el objeto de eliminar la segregación del trabajo y las formas de discriminación en el empleo y armonizar las responsabilidades de las mujeres y de los hombres entre trabajo y familia⁸. Con relación a las responsabilidades compartidas, el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001, plantea como una línea estratégica “*promover una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, estimular el debate público sobre flexibilización de los roles sociales e impulsar el reconocimiento de la diversidad de las estructuras familiares existentes.*”⁹

Con el fin de hacer frente a esta temática se han tomado en Chile una serie de medidas, dentro de las cuales una de las más importantes es la creación de la Comisión tripartita de la Igualdad de oportunidades para las Mujeres en el

⁸ SERNAM, “Informe del Gobierno de Chile sobre el Cumplimiento de los Compromisos Contraídos en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, Igualdad, Desarrollo y Paz, Beijing, 4-15 de septiembre 1995, Contenidos de la Plataforma de Acción Beijing”, Santiago Chile abril 2000, Pág. 46

⁹ CEPAL, Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001, enero 1995, Pág 56.

Trabajo, con la participación del Ministerio del Trabajo y SERNAM por parte del ejecutivo, la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación de la Producción y el Comercio por el sector privado y representantes del tercer sector como ONGs y centros de estudios (como por ejemplo, el Centro de Estudios de la Mujer, CEM).

Desde esta perspectiva cabe entender la conciliación familia y trabajo, como una problemática que engloba distintas esferas sociales para su abordaje, y que necesita de una clara descripción de las distintas realidades de las mujeres de nuestro país para generar políticas pertinentes a los diferentes grupos de mujeres existentes en Chile. Esta investigación se sitúa como un intento de contribuir al conocimiento descriptivo acerca de la realidad que viven las mujeres de distintos sectores sociales al momento de conciliar su vida familiar con la laboral en Chile.

Enfoques para observar la conciliación familia y trabajo

DE acuerdo a lo observado dentro de la perspectiva de género, se han realizado principalmente dos tipos de abordajes para entender los mecanismos que utilizan las mujeres para compatibilizar familia y trabajo. El primero pone el acento en las relaciones de poder al interior de la familia que establecen obligaciones diferenciadas para hombres y mujeres, dejando a éstas con la mayoría de las responsabilidades del mundo del hogar; y el segundo enfatiza en la segregación y acceso de la mujer en el mercado del trabajo condicionado por la necesidad femenina de conciliación.

Para entender el problema de compatibilizar familia y trabajo, los enfoque se sitúan desde uno u otro ámbito (familia o mundo laboral), y desde ahí se analizan los elementos que estarían dificultando el cumplimiento de tareas familiares y laborales. En general, no se ha profundizado en los “lugares” intermedios existentes entre la familia y el trabajo, que podrían estar interviniendo en la conciliación que realizan las mujeres, campo a considerar para futuras investigaciones, cómo la distribución urbana de los servicios y transporte.

HIPÓTESIS

1. *Pueden existir diferencias marcadas entre aquellas mujeres que tienen pareja y de aquellas que no tienen pareja (con o sin hijos), dejando a las primeras con mayores posibilidades de declarar que no trabajan por razones domésticas. Esto producto que las mujeres que tiene hijos con o sin pareja se ven en la necesidad de trabajar por los costos que implica la crianza y el cuidado de estos; y en el caso de no tener pareja por una necesidad de sobrevivencia*
2. *Las mujeres de menor nivel de ingreso tienden a trabajar sin contrato a diferencia de aquellas de mayores ingresos. En esta idea se encuentra como variable interviniente el nivel de educación. Las mujeres de mayores ingresos tienen mayores niveles de educación lo que les permite acceder a mejores puestos de trabajo a diferencia de lo que ocurre con las mujeres pertenecientes a sectores de escasos recursos.*
3. *Las mujeres que tienen hijos y que trabajan son más proclives a ocupar como estrategia de conciliación la adquisición de servicios domésticos*
4. *Uno de los mecanismos de las mujeres con hijos que están ocupadas utilizan recaen en otra mujer, sea la madre o alguna mujer que contratan para estos servicios.*

RESULTADOS DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO

En el siguiente apartado encontramos analizaremos dos tipos de mujeres, aquellas que se encuentran en condición de ocupadas y las que no buscan trabajo por razones domésticas. Cada grupo es interesante de visualizar en la medida que las mujeres no permite ver las condiciones estructurales en las que se desenvuelven y las características más significativas que las representan. En busca de aquellas condiciones estructurantes que las posiciona en un grupo u en otro. Para ello se procesaran los datos de la encuesta CASEN 1998.

A. Mujeres que concilian mediante al división sexual del trabajo (no buscan trabajo por razones domésticas)

De acuerdo a los datos de la encuesta CASEN 98, las razones que dan las personas para no buscar trabajo se ven claramente diferenciadas según sexo.

Razones para no buscar trabajo según sexo en porcentajes

¿Por qué no busco trabajo?	Hombres	Mujeres	Total
Quehaceres del hogar		50,37	34,90
No tiene con quien dejar niños		4,40	3,05
Estudiante	60,96	26,37	37,00
Jubilado/a	18,53	8,79	11,78
Resto de categorías	12,11	5,91	7,82
Total	100	100	100

El 54,77% de las mujeres que no buscó trabajo declaran que se debe a los quehaceres del hogar y al cuidado de los niños. De acuerdo a lo que declaran, su incorporación al mercado laboral se ve fuertemente obstaculizada por las demandas del mundo familiar. El rol tradicional de amas de casa imposibilita que la mayoría de ellas se vuelquen al mundo del trabajo remunerado. En estas casillas significativamente no se encuentra ningún hombre. Ellos, por el contrario, se podría pensar que su rol tradicional de proveedor los hace argumentar que, no buscan trabajo porque están invirtiendo en conseguir una mejor inserción laboral en el futuro (60% de ellos declaran que no buscan trabajo porque estudian). La construcción social de la diferencia sexual que entrega roles diferenciados para hombres y mujeres se traducen en una menor posibilidad de acceder a la autonomía económica la población femenina, es decir, en este caso la conciliación no es problemática ya que ellas.

Sin embargo acá cabe la duda si los datos son los exactamente obtenidos y no haya habido una limpieza de los datos por os manipuladores de éstos, o cuál implicaría que el orden de género se refleja también en la producción de conocimiento imposibilitando la las prácticas reales de la población.

Para tener un acercamiento más preciso a la realidad observada y encontrar correlaciones de interés las razones para no buscar trabajo serán cruzadas con otras variables de tales como nivel de ingreso, zona de residencia, tipo de familia con presencia de pareja y/o de hijos. Esto permitirá visualizar algunas consideraciones para entender qué mujeres son las que declaran no trabajar por la domesticidad.¹⁰

Razones para no buscar trabajo según quintil de ingreso autónomo nacional por sexo

Sexo	Quintil	Domesticidad	Enfermedad	Estudios	Jubilado/a	Resto de razones	Total
Hombre	I		15.02	57.84	7.19	19.94	100
	II		10.40	58.59	18.31	12.70	100
	III		6.24	58.81	24.85	10.09	100
	IV		4.14	63.59	24.35	7.92	100
	V		2.22	68.96	23.07	5.74	100
Mujer	I	61.02	5.90	24.09	2.32	6.67	100
	II	59.23	4.38	24.12	6.88	5.39	100
	III	54.28	4.35	23.65	12.44	5.29	100
	IV	49.76	3.02	29.46	11.86	5.90	100
	V	41.87	1.50	34.75	15.61	6.28	100

Se puede observar que las mujeres de mayores ingresos apelan cada vez menos al mundo familiar para no buscar trabajo y más al ser estudiantes. Aunque la tendencia es clara, a medida que aumenta el nivel de ingresos por quintiles el porcentaje de mujeres que no buscó trabajo por los quehaceres del hogar y el cuidado de los niños va disminuyendo (20 puntos porcentuales), para todos los quintiles las mujeres presentan su porcentaje mayoritario en estas categorías.

Según estos datos, la posibilidad de buscar trabajo se ve obstaculizada por las tareas domésticas y el cuidado de los niños en mayor medida para las mujeres de menores ingresos. Es decir, el orden de género que otorga el rol de amas de casa a las mujeres está más fuertemente arraigado en los sectores de escasos recursos. Esto implica que las mujeres pertenecientes a hogares de bajos ingresos tienen menos posibilidades de incorporarse al mundo laboral, producto principalmente de los bajos niveles de educacionales que presentan. La diferencia entre las mujeres del primer quintil con las del último es de 10 puntos porcentuales. De la misma forma, se podría pensar que tanto las valoraciones subjetivas como las condiciones de posibilidad estructurales, avalan en mayor medida que las mujeres no busquen trabajo por ser estudiantes en los sectores de niveles de ingreso más altos.

¹⁰ Para los usos de este trabajo se entenderá como domesticidad tanto las tareas domésticas como el cuidado y crianza de los hijos. En términos del análisis estadístico se refiere a sumar las categorías “quehaceres del hogar” y “no tiene con quien dejar los hijos”

En el caso de los hombres cabe destacar que la razón enfermedad va disminuyendo a medida que aumenta el nivel de ingreso, y la categoría estudiantes va aumentando.

Razones para no buscar trabajo según zona geográfica de ubicación

Zona	Porque no buscó trabajo	Hombre	Mujer
Urbana	Domesticidad		52,52
	Enfermedad cronica/inval.	6,62	3,86
	Estudiante	63,16	27,74
	Resto de categorías	30,23	15,88
	Total	100	100,00
Rural	Domesticidad		65,80
	Enfermedad cronica/inval.	18,40	5,61
	Estudiante	48,60	19,64
	Resto de categorías	32,99	8,94
	Total	100	100,00

De acuerdo a las zonas de residencia, el orden de género tradicional presenta diferencias considerables. Las mujeres no salen al mundo del trabajo remunerado por razones de la domesticidad cerca de un 20% más en las zonas rurales que en las urbanas. Esto se puede deber a dos razones: que las mujeres no quieran salir de la casa en mayor medida en la ruralidad que en la urbanidad por falta de oportunidades, o porque está dentro del imaginario social rural más fuertemente que en el urbano la idea que las mujeres no deben trabajar porque tienen que hacerse cargo de las tareas domésticas y el cuidado y crianza de los hijos.

Razones para no trabajar según estado civil y sexo.

Sexo	Estado civil	Domesticidad	Enfermedad	Estudios	Jubilado/a	Resto de razones	Total
Hombre	Casado		16.41	0.91	67.19	15.50	100
	Conviviente		22.60	4.01	41.46	31.93	100
	Anulado		29.31	42.46		28.23	100
	Viudo		16.30	0.49	70.90	12.31	100
	Soltero		5.10	83.60	1.12	10.18	100
Mujer	Casada	88.34	2.88	0.93	3.54	4.31	100
	Conviviente	85.32	3.28	2.32	2.39	6.68	100
	Anulada	38.73	3.85	11.44	38.69	7.30	100
	Viuda	29.26	8.08	0.28	54.88	7.50	100
	Soltera	14.48	4.25	71.47	2.89	6.92	100

De esta tabla se desprende claramente que las mujeres que tienen pareja (legal o no) tienen los porcentajes más altos en las razones domésticas para no buscar trabajo. Los porcentajes disminuyen para las separadas y más considerablemente

para las anuladas (38,7%). En el caso de las mujeres solteras la razón principal para no buscar trabajo es el estudio. Las mujeres anuladas que no están trabajando están jubiladas primeramente. Esto se debería a que el estado de anulación deja en desprotección social a las mujeres obligándolas a salir al mercado laboral. Por el contrario, parece más legítimo no trabajar por razones de domesticidad en aquellos casos en que está con pareja, es el porcentaje más alto encontrado durante este análisis. Esto hace pensar que el imaginario social y su estructura empuja más fuertemente a salir al mercado laboral a las mujeres cuando están “solas” que cuando tienen pareja. ¿Qué pasa con los hijos?.

Razones para no buscar trabajo según tipo de hogares por sexo

El tipo de familias en este caso no responde al frecuentemente utilizado. Se presenta una nueva tipología de hogares a la luz de los datos encontrados durante el estudio, si bien esta nueva forma no permite hacer comparaciones con las usadas tradicionalmente, se pretende ver con más claridad cuáles son las condiciones familiares que permiten dar como respuesta para no buscar trabajo la domesticidad. Por esto se dará prioridad a la existencia de pareja y de hijos como criterios de diferenciación.¹¹

Sexo	Tipo de hogares	Domesticidad	Enfermedad	Estudios	Jubilado/a	Resto de razones	Total
Hombre	Unipersonal		18.72	7.68	58.91	14.69	100
	Nuclear*		4.40	77.20	9.06	9.35	100
	Pareja s/hijos		15.16	9.51	64.54	10.79	100
	S/pareja c/hijos		10.75	63.62	10.78	14.85	100
	S/pareja s/hijos		12.59	44.21	19.71	23.48	100
	Nuclear acompañados		11.16	51.66	22.32	14.86	100
Mujer	Unipersonal	20.08	10.22	0.82	59.74	9.13	100
	Nuclear	60.24	2.02	32.82	0.82	4.11	100
	Pareja s/hijos	66.51	6.95	4.99	13.69	7.85	100
	S/pareja c/hijos	40.18	6.24	27.94	17.71	7.94	100
	S/pareja s/hijos	30.86	8.22	20.30	31.61	9.01	100
	Nuclear acompañados	58.70	4.68	23.14	6.88	6.60	100

¹¹ Las categorías son: unipersonal, nuclear (pareja e hijos), pareja sin hijos (se incluyen los hogares que tiene otros parientes o no parientes), sin pareja con hijos (incluyen los hogares que tiene otros parientes o no parientes), sin pareja y sin hijos (se incluyen los hogares que tiene otros parientes o no parientes) y nuclear acompañado (se incluyen los hogares que tiene otros parientes o no parientes).

Esta tabla parece particularmente interesante, las mujeres que no trabajan y que señalan como razón las tareas que demanda el mundo doméstico pertenecen principalmente a hogares donde no hay hijos pero si hijos. La categoría “con pareja y sin hijos” corresponde a los hogares que pueden tener otro tipo de pariente o alguien externo viviendo con ellos, pero no tienen hijos. En este tipo de hogares la razón principal de las mujeres para no buscar trabajo es la domesticidad a diferencia de los hogares de mujeres que no tienen pareja pero si tienen hijos, aquí sólo el 40% de las mujeres señala que no trabaja por razones domésticas. Esta es una de las pocas casillas en que se ha encontrado que las mujeres que no trabajan remuneradamente no se presentan en mayoría. En este caso se ve que las mujeres se ven obligadas a trabajar reforzándose la hipótesis anterior acerca que es la pareja y no la existencia de hijos aquello que impulsa más a las mujeres a declara razones domésticas para no buscar trabajo.

En los hombres de hogares nucleares (con pareja y con hijos solos) la razón principal para no trabajar es el estudio (77%), lo mismo ocurre en aquellos hogares donde hay hijos pero no pareja. La legitimidad de declarar que están estudiando radica en que el estudio asegura que los varones cumplan en mayor medida su rol de proveedores en el futuro, es una inversión.

Hasta aquí se puede decir, que la domesticidad es uno de los factores que más dificulta la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado para las mujeres. Encontramos diferencias por quintiles de ingresos, por estado civil, por tipo de hogar, y zona. De esta manera, se puede hipotetizar que son los beneficios a los que pueden acceder las mujeres de mayores ingresos, de no tener pareja y vivir en las en las urbes, disminuye el problema de la domesticidad para integrarse al mercado del trabajo. Las limitaciones de ingreso al mercado laboral se deben principalmente cuando las mujeres asumen díada mujer/esposa o conviviente más que la tradicional mujer/madre.

Buscando correlaciones más fuertes y significativas, se creó una variable que contuviera a las mujeres que no podían trabajar por razones de estudios de domesticidad, encontramos algunas correlaciones de gran importancia. Al hacer un cruce de esta variable con estado civil, se visualiza más claramente la relación antes encontrada.

Razones para no trabajar para no trabajar (domesticidad y estudios) según estado civil

Estado civil	Domesticidad	Estudio
Casada	72.8	2.40
Conviviente	12.13	0.96
Anulada	0.07	0.09

Separada legal	2.01	0.24
Separada de hecho	1.29	0.10
Viuda	1.86	0.02
Soltero(a)	9.79	96.18
Sin dato	0.05	
Total	100	100

Las mujeres que tienen pareja se refieren a las tareas domésticas y cuidado de los hijos para argumentar que no tiene trabajo, aquellas que están solteras apelan al estudio. En consecuencia hay un cambio en el orden de género según los datos, las razones para no buscar empleo no se relacionan con el número de hijos sino con la presencia o ausencia de pareja. En caso contrario, las mujeres atribuyen su no incorporación al mundo remunerado al estudio.

En definitiva respecto del grupo que no se incorpora al mercado del trabajo por razones de la domesticidad está cruzada y se acentúa en el caso de las mujeres bajos ingresos, y que tienen pareja (por sobre tener hijos). En estos casos, el orden tradicional de género que atribuye tareas diferenciadas al interior de la esfera doméstica y pública, la división sexual del trabajo opera con más fuerza confinando a las mujeres al espacio privado del hogar e imposibilitando su acceso al mundo público. El hecho de haber puesto ahora el énfasis en estar con pareja por sobre tener hijos para no trabajar por razones de la domesticidad, habla de la relación de poder entre hombres y mujeres donde las segundas quedan en una situación de subordinación. Los requerimientos de sobrevivencia han hecho que las mujeres se incorporen al mercado del trabajo cuando tienen hijos. Al desaparecer la relación de poder, la posibilidad de demanda económica por la incorporación de las mujeres al mercado laboral adquiere legitimidad social.

B. Mujeres que concilian con demandas del mercado laboral

Una vez analiza la situación de las mujeres que no se incorporan al mercado laboral por las demandas del mundo doméstico, parece interesante ajustar la mirada en aquellas mujeres que se ven en la necesidad de trabajar. De acuerdo con lo anterior, veremos la situación de las mujeres ocupadas de acuerdo al tiempo que ocupan desarrollan

Estructura laboral del tiempo

Uno de los elementos más importantes para conciliar es el tiempo disponible, por lo general las mujeres tienden a trabajar menos de 48 horas.¹² A su mismo, es más

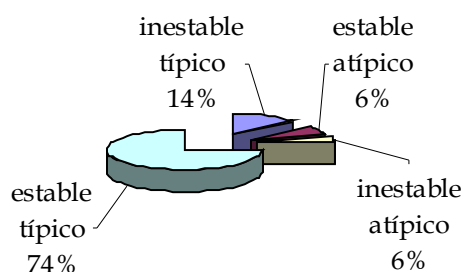
¹² Al respecto ver Ximena Díaz Familia y Trabajo: distribución del tiempo y relaciones de género, ¿conciliación trabajo y familia 2001 por publicar

fácil conciliar con horarios de trabajo más flexibles, sin embargo como veremos aquellas mujeres que están accediendo a trabajos con estas características son aquellas que tienen niveles de ingresos más bajos.

Si se definen distintos tipos de trabajos según su estructura temporal podemos encontrar: trabajos estables típicos (es una jornada laboral diurna y el tipo de empleo permanente), estables atípicos (jornada laboral nocturna o rotativa y tipo de empleo permanente), inestables típicos (tipo de empleo temporal o por tareas con jornada diurna) e inestables atípicos (jornada nocturna o rotativa y de carácter temporal o por tareas)

Un primer acercamiento nos permite observar que la mayoría de las mujeres que trabajan tienen una estructura del tiempo laboral estable típica.

Mujeres ocupadas según estructura laboral



Sin duda, que la mayor parte de las mujeres que se insertan en el mercado laboral lo hacen en una estructura del tiempo de sus trabajos diurna y estable. En este sentido, el acceso a un trabajo de este tipo puede ser un impulso para salir del hogar, los costos de conciliar se aminoran en la medida que se asegura un ingreso permanente al hogar. El 14% de mujeres que tiene un trabajo también es diurno pero sin estabilidad, habría que comparar si este porcentaje ha aumentado en el tiempo, para ver si las mujeres se están incorporando ahora más que antes con esta estructura de tiempo más que antes. Esto hablaría de la flexibilidad laboral de las mujeres y como se incorporan como variable de ajuste en la economía.

Mujeres trabajadoras según estructura del tiempo laboral por quintil de ingreso autónomo nacional

Estructura del tiempo laboral	I	II	III	IV	V
Estable típico	52,96	60,33	70,11	77,49	85,25
Estable atípico	3,33	5,75	7,21	7,29	5,53
Inestable típico	33,36	24,94	15,22	10,05	4,67
Inestable atípico	10,35	8,98	7,47	5,18	4,55
Total	100	100	100	100	100

Sin embargo, son las mujeres de menores ingresos quienes se han visto en la necesidad de conciliar ingresando al mercado laboral ocasionalmente. Como se observa en la tabla, a mayor nivel de ingreso más mujeres trabajan estable y típicamente, a diferencia de aquellas que tienen menos ingresos. De la misma forma, a medida que disminuye el nivel de ingreso, aumenta el porcentaje de mujeres que acceden a trabajos inestables.

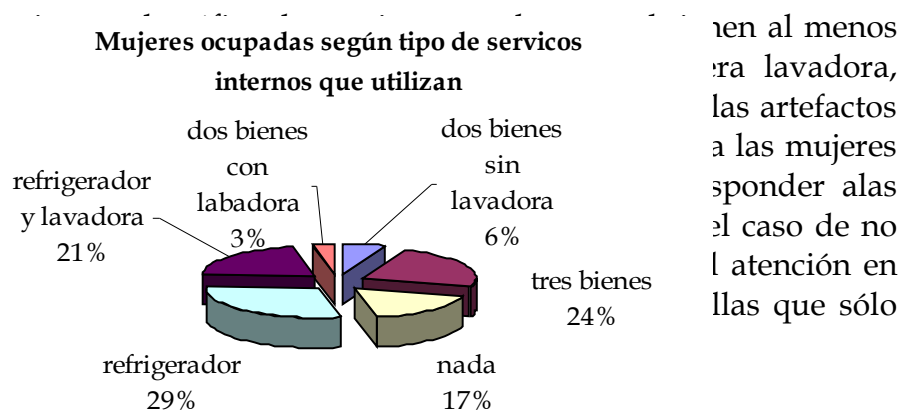
Esto puede estar mostrando una inercia del sistema, las mujeres de mayores ingresos tienen más educación, y por tanto acceso a mayor estabilidad laboral. En este sentido, los costos de la globalización los acarrean fundamentalmente las mujeres de escasos recursos, la flexibilización del mercado laboral entrega posibilidades de incorporación de las mujeres a este mercado, pero con costos de conciliación más altos. La estructura social no está pensada para que las mujeres accedan a servicios a cualquier hora, la posibilidad de llegar a arreglos estables se minimiza aumentando los costos de conciliar.

Servicios internos

Se incorporó al estudio aquello que denominamos “servicios internos”. Estos consisten en una serie de bienes que permiten disminuir la carga de trabajo que requiere el mundo familiar. Dentro de éstos se encuentran: lavadora, refrigerador, microondas y auto para servicios particulares. La nomenclatura creada a la luz de los datos de la encuesta CASEN 98 es la siguiente: *sólo refrigerador, refrigerador y lavadora, no tener ningún servicio interno, tener tres de bienes, dos bienes sin lavadora y dos servicios con lavadora*.

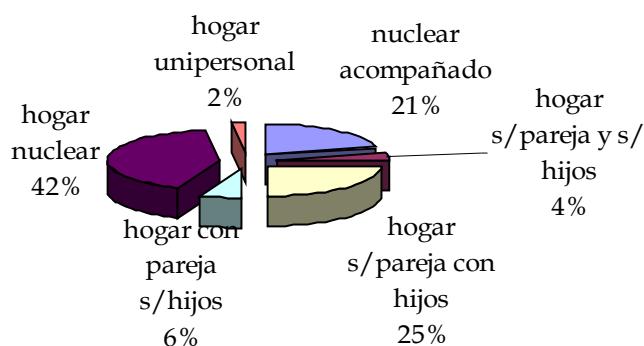
La razón de esta diferenciación se debe a que la presencia de refrigerador es considerable en los hogares. Por su parte, la existencia de microondas y auto es relativamente baja. Aparecieron sin datos aquellas que parecen a simple vista “ilógicas” como tener auto y no refrigerador o tener microondas y auto y no tener ni refrigerador ni lavadora. Además, en términos de tiempo dedicados a las tareas del hogar se sabe que la mayor parte se relaciona con la preparación de alimentos y el aseo del hogar, en este sentido que la lavadora tenía una preponderancia para esta problemática.

Como se puede apreciar, al tener al menos un refrigerador y una lavadora, las tareas domésticas han avanzado. Sin embargo, al no tener al menos un refrigerador y una lavadora, las demandas del hogar siguen existiendo y aquel 17% de mujeres que sólo



tienen refrigerador. Las condiciones en que ellas concilian, independiente de los demás factores, implica un tiempo considerable para responder a las necesidades familiares, en especial en el caso de la alimentación. La conservación de alimentos es menor sin la presencia de un refrigerador, por lo tanto las mujeres tendrán que

Mujeres ocupadas según tipo de hogar



tener estrategias de conciliación acordes con esta carencia, que puede ser el recargo del trabajo de otra mujer.

Las mujeres que trabajan pertenecen en su mayoría a hogares nucleares, es decir la incorporación pasa por la necesidad de nuevamente aumentar el ingreso laboral de los hogares. La estrategia de las mujeres de estos hogares estaría anclada a entregar una mayor estabilidad a sus hijos.

Mujeres ocupadas según quintil , tipo de hogar y servicios internos

Q	Servicios Internos	Uniper.	Nuclear	Pareja s/hijos	S/pareja c/hijos	S/pareja s/hijos	Nuclear acomp.
I	Refrigerador y lavadora		18,27	12,72	15,14	17,11	17,43
	Refrigerador	42,31	33,86	52,25	30,82	43,04	36,57
	Nada	45,65	37,08	20,50	39,80	38,33	29,85
	Tres bienes	12,05	2,63	4,08	3,48		6,46
	Dos bienes sin lavadora		2,33	10,46	1,22	0,17	3,43
	Dos bienes con lavadora		5,82		9,55	1,35	6,26
	Total	100	100	100	100	100	100
II	Refrigerador y lavadora	11,46	26,07	14,29	26,24	22,77	24,64
	Refrigerador	38,02	36,36	43,23	38,15	44,72	44,24
	Nada	36,09	17,17	26,91	21,97	22,15	11,36
	Tres bienes	14,44	8,93	6,07	4,49	5,89	10,36
	Dos bienes sin lavadora		6,45	2,20	4,52	1,01	6,07
	Dos bienes con lavadora		5,03	7,30	4,63	3,45	3,32
	Total	100	100	100	100	100	100

Q	Servicios Internos	Uniper.	Nuclear	Pareja s/hijos	S/pareja c/hijos	S/pareja s/hijos	Nuclear acomp.
III	Refrigerador y lavadora	7,32	27,82	14,52	31,08	22,31	33,06
	Refrigerador	47,06	36,35	40,75	35,41	39,11	33,92
	Nada	41,50	8,81	28,13	10,38	20,84	3,99
	Tres bienes		15,85	6,80	15,37	9,33	19,19
	Dos bienes sin lavadora	0,43	7,46	3,96	5,20	3,82	7,86
	Dos bienes con lavadora	3,70	3,72	5,83	2,55	4,58	1,99
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
IV	Refrigerador y lavadora	15,28	24,71	25,48	32,90	33,83	27,37
	Refrigerador	39,08	19,96	36,01	23,15	36,74	18,90
	Nada	27,01	3,27	13,27	3,30	7,69	2,52
	Tres bienes	3,75	39,49	12,42	32,01	16,51	40,45
	Dos bienes sin lavadora	7,02	10,57	5,59	6,65	2,41	9,60
	Dos bienes con lavadora	7,86	1,99	7,23	1,99	2,82	1,16
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
V	Refrigerador y lavadora	18,43	15,90	10,85	17,67	19,31	14,60
	Refrigerador	21,02	5,06	12,09	6,40	14,26	6,16
	Nada	9,74	0,91	3,15	0,29	2,03	1,99
	Tres bienes	35,38	73,98	65,82	71,74	53,37	72,19
	Dos bienes sin lavadora	14,69	3,86	7,01	3,90	11,00	4,97
	Dos bienes con lavadora	0,74	0,30	1,08		0,03	0,08
	Total	100	100	100	100	100	100,00

Esta tabla aunque en un comienzo parezca engorrosa, entrega gran cantidad de información acerca de las diferentes condiciones de conciliación de las mujeres en Chile. En términos generales podemos decir que, a medida que va aumentando el nivel de ingreso las mujeres van adquiriendo más servicios internos, sin embargo la modalidad de servicios que emplean varía dependiendo del hogar.

Hasta el tercer quintil, los porcentajes mayores para todos los tipos de hogares están en no tener servicios internos, tener refrigerador, y tener lavadora y refrigerador. Se trasforma y se invierte el peso de los porcentajes para el IV y V quintil, donde las categorías son lavadora y refrigerador, refrigerador y tres bienes.

En el primer quintil el porcentaje más importante se da en el caso de *los hogares con pareja y sin hijos*, no hay que olvidar que nos estamos refiriendo sólo a hogares con mujer trabajadora remunerada. Aquí parece de real importancia la no pérdida de los alimentos para los que habitan el hogar y la posibilidad de tener la capacidad de ahorro para acceder a este bien. En estos casos nos encontramos que debe ser una necesidad tener refrigerador producto que hay veces en que la los alimentos no se comen en el día perdiéndose (52%). Es decir, a este nivel de ingreso el costo es mayor que la inversión en este servicio interno.

La preocupación por el hogar está en manos de mujeres, más en estos sectores donde las responsabilidades compartidas son casi nulas. Es de suponer que, a este nivel de ingreso, en los hogares donde hay hijos, el gasto de crianza no permite invertir en este bien. Parece llamativa la cifra de 39% de estos hogares no tiene nada, este grupo es de especial consideración para las políticas públicas, los arreglos para conciliar tienen que darse fuera del hogar y con costo monetario cero, además el tiempo que dedican estas mujeres a conciliar, por lo mismo, debe ser considerable. En este caso, la entrega de los servicios que requieren estos hogares es directo por parte de las mujeres trabajadoras. Es de suponer que las redes sociales de soporte es aquello que está permitiendo su acceso al mundo del trabajo.

En el segundo quintil la alternativa de tener lavadora y refrigerador comienza a tener peso para todos los hogares en un importante porcentaje. Cabe destacar que ahora aquellos hogares que tienen refrigerador (categoría que reemplaza a no tener bienes del primer quintil) son, de la misma forma, aquellos compuesto por pareja y sin hijos. Es importante destacar que el cambio en el segundo porcentaje varía dependiendo si hay hijos en el hogar o no. En los casos de los hogares nucleares, nucleares acompañados, sin pareja y con hijos, la segunda mayoría tiene refrigerador y lavadora, en cambio en los hogares unipersonales, sin pareja ni hijos y en aquellos con pareja y sin hijos, la segunda mayoría tiene refrigerador solamente. Es decir, las necesidades de conciliación reclaman mayor número de servicios internos de parte de las mujeres que trabajan cuando hay hijos en el hogar y por tanto son capaces de genera una estrategia para adquirirlos.

Las mujeres que trabajan remuneradamente en el tercer quintil ya tienen la solvencia para pasar a lo que llamaremos el ascenso de los servios internos que es tener lavadora. Para el IV quintil se comienza a desplazar la categoría “nada” por tener tres bienes. El tipo de servicios domésticos también está marcada por la presencia de hijos. En el último quintil ya la inversión en servicios es clara, a excepción de los hogares unipersonales, todos tienen en su mayoría tres bienes o servicios acentuado por la presencia de hijos.

Es decir, la estrategia de aumentar los servicios internos se presenta mas claramente en aquellas mujeres que se encuentran en hogares donde hay hijos. Los mecanismos que ellas tienen para conciliar hablan de una valoración de este tipo de bienes. La ausencia de bienes en el último quintil en los hogares sin pareja y sin hijos hace suponer que los problemas de la domesticidad pueden ser resuelto por servios externos, lo cual no puede ser absorbido por la estructura de nuestra sociedad en los hogares que presentan hijos.

De esta forma, podemos caracterizar las condiciones en que se realiza la conciliación dependiendo fundamentalmente del nivel de ingreso. Las mujeres de

escasos recursos incorporan en mayor medida a trabajo inestables y tienen menos servicios internos. La situación más crítica se da cuando hay hijos, haciendo a las mujeres invertir de inmediato, apenas tiene un poco más de ingreso (segundo quintil), en servicios internos. Esto hace suponer que los arreglos que realizan las mujeres ocupadas de estos sectores, demandan una gran cantidad de tiempo y esfuerzo. Su implicancia directa en la resolución de las necesidades de la esfera doméstica, hace entender claramente, que los costos y obstáculos de conciliación son mayores que en estos sectores sociales.

Hay lo que hemos denominado un asenso en los servicios internos a medida que aumenta el nivel de ingreso. El tipo de acceso que tienen está diferenciado y enfatizado por la presencia de hijos en el hogar. La lógica que muestra esta tabla de los hogares con hijos es tener la mayor cantidad de bienes posibles. En este sentido, las mujeres del último quintil de ingresos más que entregar directamente sus servicios al hogar los coordinan. Sin embargo, para hacer esto requiere de una estructura interna de servicios muy alta. El hecho que el ascenso a estos servicios en hogares sin hijos sea menor, se debe a la posibilidad de resolver las demandas del mundo doméstico mediante servicios externos. Esto muestra claramente que la estructura social está pensada para resolver problemas de personas solas o sin hijos, cuando hay hijos la responsabilidad recae al interior del hogar.

Desde aquí se visualiza claramente un posible cambio. La estructura social debe incorporar dentro de sus necesidades la entrega de servicios que vayan a descargar el cuidado y crianza de los hijos. Esto permitiría una mejor conciliación, y a la vez una mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral. Las políticas públicas enfocadas con esta perspectiva se vuelven centrales para mejorar las condiciones en que las mujeres ocupadas de nuestro país realizan la conciliación. Especialmente dirigidas a aquellas mujeres con empleo que no tienen servicios internos con un trabajo inestable y que tienen hijos.

ENTREVISTAS SEMI ESTRUCTURADAS

La realización de las entrevistas consideran los resultados obtenidos en el análisis estadístico, la muestra por tanto considera a mujeres trabajadoras con in sin pareja que tuvieran hijos menores de 12 años, ya que los requerimientos de crianza y de tareas domésticas en estos casos son más significativos, se optó también por mujeres que con menores niveles de educación ya que las posibilidades de ellas son menores en cuanto a la contratación de servicios que les permita aliviar las tareas que demanda el mundo doméstico. Por su parte, de acuerdo con lo encontrado la mayoría de las mujeres trabaja en horario diurno y con contrato.

Considerando los Criterios anteriores la muestra seleccionada es la siguiente:

12 entrevistas semi estructuradas a mujeres empleadas (contrato fijo -estable-) y con hijos menores de 12 años.

- 4 entrevistas a mujeres, **que tengan enseñanza media o técnica**. Dos con pareja y dos sin pareja.
- 4 entrevistas a mujeres **con estudios técnicos**. Dos con pareja y dos sin pareja.
- 4 entrevistas a con estudios **técnicos y superiores**. Dos con pareja y dos sin pareja.

Nivel educacional/ s/c pareja	Enseñanza Media	Enseñanza técnica	Enseñanza técnica o superior	Total
C/pareja	2	2	2	6
S/pareja	2	2	2	6
Total	4	4	4	12

El total de las entrevistadas con 6 vendedoras, dos secretarias, dos cajeras bancarias y dos ejecutivas de ventas. Se consideraron estas modalidades de empleos porque de acuerdo a los datos las mujeres se encuentran en el sector servicios y en los servicios financieros

Mediante esta técnica de recolección de información se busca recabar información acerca de las siguientes variables:

VARIABLES	DIMENSIONES
Motivaciones para la incorporación al mercado laboral	Tiempo trabajando Imagen de madre trabajadora Presencia de la necesidad de trabajar en el pasado Continuidad en el trabajo
Motivación frente al trabajo	Preferencia: trabajar o no trabajar Posibilidades de ascenso en el actual trabajo

VARIABLES		DIMENSIONES
Estructura Laboral		Horas a la semana de trabajo Horario de trabajo (diurno, vespertino, nocturno, fines de semanas y festivos) Días libres y cada cuanto tiempo
Desplazamiento para la conciliación (dimensión urbana)		Tiempo de traslado del hogar al trabajo Tiempo destinado a trasladar a los hijos a la educación formal Tiempo de traslado para realizar las compras del hogar Tiempo destinado para las actividades requeridas por el sistema formal
Domesticidad		Grupo familiar presente en el hogar Tabla del uso del tiempo durante un día Quién realiza las tareas de lavado compras, cocina, limpieza del hogar Servicios internos (lavadora, microondas) Persona que más aporta con las tareas domésticas
Demandas de la domesticidad a servicios y trabajo remunerado		Derecho a sala cuna en el trabajo Planteamiento de los problemas de los niños en el trabajo
Nivel de incorporación de los hombres en la conciliación	Padre ausente	Padre en condición o no de ocupado Tiempo que dedica a los hijos a la semana Aporte económico del padre Colaboración en las demandas del sistema de educación formal de los hijos Presencia de los hijos en el trabajo del padre
	Padre presente	Padre en condición o no de ocupado Apoyo en las tareas del colegio Apoyo en la preparación de comidas Apoyo en la limpieza del hogar Apoyo en las compras del hogar

A. Motivaciones para la incorporación al mercado laboral

Dentro de las motivaciones más importantes que encontramos en las mujeres para trabajar son el sustento económico de los hijos. El tiempo que llevan trabajando se relaciona con el nacimiento de hijos y la noción de seguir trabajando se debe a lo mismo:

*“Desde que tuve a mi hijo tuve que salir a trabajar”
(Si quiero seguir trabajando porque) “necesito darle a mi hijo todo lo que se pueda dar”.
Enseñanza media, sin pareja con hijo de un año. 20 años*

*Porque necesitaba mantener a mi hijo (y voy a seguir) Si, porque cuando se crea una necesidad, no es fácil después dejarlo
Técnico, sin pareja y un hijo de 10 años. 24 años*

Por otra parte, entramos mujeres que trabajan por realización personal e independencia económica, que coincidentemente tienen pareja y tiene estudios técnico y superiores. Además declaran que seguirían trabajando por las mismas razones

Trabajo por independencia económica u seguiré trabajando porque tengo motivación
Enseñanza técnica. Dos hijos de 4 y siete años, con pareja. 30 años

Trabajo por realización personal y trabajaré por lo mismo
Estudios superiores, hijo de cuatro meses con pareja. 30 años

En los casos anteriores la totalidad de las madres trabajaban. Llama la atención un caso de una mujer que es técnico profesional, que su madre no trabajaba, con dos hijos de 10 y 11 años, que declara trabajar por necesidad

Si, por necesidad y seguiría trabajando por lo mismo Si, por lo mismo
Técnico profesional, dos hijos 10 y 11 años, sin pareja. 37 años

En síntesis las mujeres trabajan principalmente por necesidad y aquellas que tienen pareja y estudios técnico lo hacen por realización personal o independencia económica. La variable pareja pareciera estar marcando las motivaciones de incorporación al mercado laboral más que el nivel educacional o la edad.

B. Motivación frente al trabajo

Dentro de las motivaciones frente al trabajo encontramos marcadas diferencias entre aquellas mujeres que tienen pareja y las que no. Las mujeres que no tienen pareja visualizan sus aspiraciones se relacionan con el aumento de la remuneración. En cambio, las que no tienen pareja se refieren a que la pareja no corra con todos los gastos del hogar o por satisfacción personal.

Trabajar porque yo no estoy con mi pareja y no recibo la ayuda de mis padres, yo
apechugué sola y las posibilidades futuras son buenas pero no tanto
Enseñanza media, sin pareja con hijo de un año. 20 años

“Trabajar para poder aspirar a mayor remuneración”
Técnico, sin pareja y un hijo de 11 años. 30 años

En cambio:

Trabajar, porque así mi pareja no se lleva todo el peso
Enseñanza Media, 3 hijos 7, 3 y 2 años, con pareja 23 años

Trabajar, porque la mujer necesita desarrollarse en el ámbito

Como se puede observar, las aspiraciones laborales se relacionan con el desarrollo personal de las mujeres con estudios más altos y que tiene pareja, aquellas que tiene menos estudios con el apoyo al presupuesto familiar. En el caso de las mujeres con hijos y sin parejas, se refieren a aumentar su ingreso para el mejor bienestar de los hijos.

C. Estructura Laboral

En el total de las entrevistas con encontramos con que tiene un trabajo diurno de entre 35 a 40 horas semanales, con los fines de semana libres. Esto corrobora los resultados del análisis estadístico que muestra que las mujeres se integran generalmente un trabajo con esta estructura de tiempo ya que les permite el cuidado la crianza de los hijos. Cabe destacar que las mujeres que trabajan en tiendas los fines de semana nos encontramos con que no tenían hijos por tanto no cumplían con los requerimientos de la muestra.

D. Desplazamiento para la conciliación (dimensión urbana)

Uno los problemas más frecuentes y que presentan más problemas para resolver los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos es tiempo que se demoran en el traslado de la casa al trabajo.

En general el colegio o sala cuna queda cerca de la casa y son ellas antes de irse al trabajo quienes llevan a sus hijos a los establecimientos. En el caso de las mujeres con mayores estudios tienen la posibilidad de mandar a los hijos en furgón. Sin embargo, ninguna de las 12 entrevista señaló que esa labor la realizaran los padres de los hijos.

Todas son ellas las que realizan las compras especialmente en supermercados, las mujeres de menores niveles educacionales en el almacén cerca de su hogar pero por lo general, nuevamente los padres se ven ausentes de realizar estas tareas, al preguntar porque esto es así en el caso de aquella que tienen pareja, respondieron que siempre lo han hecho ellas y que a sus parejas siempre están cansados:

Yo le digo que me acompañe pero él dice para qué si tu sabes que tienes que comprar
Enseñanza Media, 3 hijos 7, 3 y 2 años, con pareja 23 años

Como se puede apreciar el apoyo masculino en el traslado de los hijos a los establecimientos, y en el abastecimiento del hogar es nulo. Por lo demás, las exigencias que del traslado en la urbe es una de los elementos que van más en desmedro de su calidad de vida

E. Domesticidad

Para los usos de este trabajo, entendemos por domesticidad todas aquellas tareas que se realizan al interior de éste. Es decir, la preparación de alimentos, el aseo y el lavado. Además se considera como central la edad y el parentesco del resto de los miembros.

De acuerdo con lo anterior, nos encontramos que el tiempo que requieren las mujeres para realizar este tipo de labores dependen de la existencia de otra mujer en el hogar y del número de hijos.

Aquellas que tienen menores niveles de estudios (enseñanza media y técnicos) y no tienen pareja viven con las familias de sus hermanas, o con sus padres y hermanas. En estos casos declaran dedicar por lo menos una hora y media en estas labores que comparten con sus hermanas o con sus madres.

Me demoro como una hora y media en hacer las cosas. Yo lavo, compro y me turno con mi hermana para limpiar la casa, ella es la que cocina. Las que más ayudan son mi hermana y mi sobrina

Técnico, sin pareja y un hijo de 10 años. 24 años

Más, cabe destacar que aquellas mujeres mejores niveles educacionales vive sola y las tareas domésticas quedan a su cargo

Desde las 7 de la mañana, me dedico primero a mis hijas y luego estoy todo el día en el trabajo, llego a cocinar y a limpiar

Técnico profesional, dos hijos 10 y 11 años, sin pareja. 37 años

En el caso de las mujeres que tienen pareja el tiempo que se demoran en realizar las tareas que demanda el mundo doméstico es mayor que en caso anterior.

En el caso de las de menores recursos tienen el apoyo de sus madres, pero las que tienen un nivel educacional mayor realizan la mayor parte de las tareas domésticas solas y tienen un tipo de familia nuclear.

*Me demoro normalmente como dos horas en hacer las cosas y más
Yo dejo todo limpio y mi mamá igual me ayuda*

Enseñanza Media, 3 hijos 7, 3 y 2 años, con pareja 23 años

Me demoro 4 horas en hacer aseo y tres horas en otros

Después del trabajo, yo hago todo.

Estudios superiores, hijos de 4 y 7 años, con pareja

Distribuyo mi día entre las cosas de la casa, mi trabajo y mi hijo.

Mi marido y yo nos alternamos las tareas, según el tiempo de cada uno, pero generalmente hago todo yo.

Estudios superiores, hijo de cuatro meses con pareja. 30 años

Relacionado con los llamados servicios internos, todas las entrevistadas tienen lavadora, declaran que es fundamental para poder trabajar y realizar las tareas domésticas. Sin embargo, llama la atención que sólo las mujeres que viven sin otra que las apoye en las tareas domésticas tienen microondas. Sólo una de las entrevistadas que no vive con otra mujer tiene este servicio interno pero tiene dos hijos y tiene estudios superiores

Me ayuda muchísimo sobre todo para darle la comida a los niños

Estudios superiores, hijos de 4 y 7 años, con pareja

En síntesis como se puede observar, las tareas domésticas son realizadas por las mujeres antes y después de su trabajo remunerado. La presencia masculina es nula en las tareas de aseo, preparación de comidas y cuidado de los hijos. En las mujeres de menores niveles educacionales el apoyo de otras mujeres presentes en el hogar es central. Aquellas que están solas y que tienen mayores estudios las labores domésticas adquieren un peso mayor.

F. Demandas de la domesticidad a servicios y al trabajo remunerado

La intención en este apartado era indagar acerca de las facilidades que entregan los lugares de trabajo para la conciliación. Cabe recordar que nos encontramos con 6 vendedoras, dos secretarías, dos cajeras bancarias y dos ejecutivas de ventas.

Los resultados obtenidos respecto de si tienen derecho al servicios de sala cunas 10 declaran (vendedoras, secretaria y una cajera bancaria y otra ejecutiva de ventas) no tenerlo, una cajera que le queda muy lejos y la otra que no sabe si tiene el derecho (ejecutiva de cuentas).

Es decir, el derecho a salas cunas no es ejercido por las mujeres, claramente se ve un desconocimiento y no es considerado como un derecho y los empleadores no manifiestan un interés por aquello.

G. Nivel de incorporación de los hombres en la conciliación

1. Padres ausentes

En los casos de los padres ausentes no partan económicamente salvo en el caso de dos mujeres que les paga el arriendo. En general sólo en tres casos los padres ven regularmente a sus hijos los fines de semana y en otros ni siquiera los reconocieron o las mujeres declaran que tiene nuevas parejas que para ellos son más importantes.

No ve a mi hijo, porque desde que nació mi bebé, él no lo reconoció. Nunca he recibido un peso

Técnico, sin pareja y un hijo de 11 años. 30 años

No, porque tiene pareja, y ella es mas importante Bueno, paga el arriendo

Técnico profesional, dos hijos 10 y 11 años, sin pareja. 37 años

No, no lo ve y no aporta porque no le interesa.

Técnico, sin pareja y un hijo de 10 años. 24 años

Padre presente

En el caso de las mujeres que tienen pareja, del total de las entrevistas de esta categoría los hombres trabajan. Sin embargo sólo aquellas mujeres que tienen estudios técnicos o superiores declaran que las ayudas ocasionalmente ayudan en el aseo y las compras, pero en ningún caso los ayudan a los niños en las tareas del colegio.

De acuerdo con lo encontrado, la participación de los padres en las tareas domésticas y el cuidado y crianza de los hijos, a este nivel es casi nula. En especial en el caso de los hombres que no comparten el hogar con sus hijos, y cuando lo hacen su aporte es mínimo

Resumen

De acuerdo a lo encontrado en el trabajo de campo:

- Las mujeres trabajan principalmente por necesidad y aquellas que tienen pareja y estudios técnico lo hacen por realización personal o independencia económica. La variable pareja pareciera estar marcando las motivaciones de incorporación al mercado laboral más que el nivel educacional o la edad.
- Por su parte, las aspiraciones laborales se relacionan con el desarrollo personal de las mujeres con estudios más altos y que tiene pareja, aquellas que tiene menos estudios con el apoyo al presupuesto familiar. En el caso de las mujeres con hijos y sin parejas, se refieren a aumentar su ingreso para el mejor bienestar de éstos.
- En el total de las entrevistas encontramos con que tiene un trabajo diurno de entre 35 a 40 horas semanales, con los fines de semana libres. Esto corrobora los resultados del análisis estadístico que muestra que las mujeres se integran generalmente un trabajo con esta estructura de tiempo ya que les permite el cuidado la crianza de los hijos.
- A su vez, el apoyo masculino en el traslado de los hijos a los establecimientos, y en el abastecimiento del hogar es nulo en la gran mayoría de los casos. Por lo demás, las exigencias que del traslado en la urbe es una de los elementos que van más en desmedro de su calidad de vida de las mujeres que trabajan remuneradamente.
- Asimismo, las tareas domésticas son realizadas por las mujeres antes y después de su trabajo remunerado. La presencia masculina es nula en las tareas de aseo, preparación de comidas y cuidado de los hijos. En las mujeres de menores niveles educacionales el apoyo de otras mujeres presentes en el hogar es central. Aquellas que están solas y que tienen mayores estudios las labores domésticas adquieren un peso mayor.
- En cuanto al apoyo laboral para la conciliación, el derecho a salas cunas no es ejercido por las mujeres, claramente se ve un desconocimiento y no es considerado como un derecho. Los empleadores no manifiestan un interés por aquello.
- La participación de los padres en las tareas domésticas y el cuidado y crianza de los hijos, a este nivel es nuevamente casi nula. En especial en el caso de los hombres que no comparten el hogar con sus hijos, y cuando lo hacen su aporte es mínimo.

REFLEXIONES FINALES

Para enfrentar la problemática de conciliación familia y trabajo desde una perspectiva de género, se requiere de múltiples acercamientos ya que esta temática está en el límite entre la vida privada (familia) y pública (trabajo). El abordaje por tanto, se debe realizar desde distintas perspectivas para tener una visión acabada del fenómeno: desde las relaciones que de poder presentes al interior de la familia, los mecanismos que incentivan y desincentivan la incorporación de las mujeres al trabajo, aquellos que reafirman la división sexual del trabajo al interior del mundo laboral, los espacios intermedios tales como acceso a servicios y posibilidades de traslado desde la fuente de trabajo al hogar, las políticas de Estado en cuanto a la incorporación de las mujeres al trabajo en términos de igualdad entre sexos, entre otros.

Como se ha visto, la revisión y las posibles soluciones de esta problemática pasan indiscutiblemente por una deconstrucción de un orden que entrega papeles diferenciados para hombres y mujeres anclándolas al espacio privado a diferencia de los hombres que se les sitúa en el espacio público. Además, la sociedad en general debe comenzar a asumir los costos de la reproducción. La redefinición de roles es necesaria en la medida que involucre tanto las estructuras sociales como las relaciones intersubjetivas. Se trata a la sociedad en su conjunto incorpore dentro de su lógica las responsabilidades familiares compartidas como una necesidad de justicia social.

El problema de conciliar familia y trabajo para las mujeres pasa por asumir que ha habido un movimiento de ellas al mundo público, no solamente en el mundo del trabajo sino también en las organizaciones sociales y en la vida política, que ha tenido consecuencias en distintos ámbitos y que ha afectado más negativamente a ciertos sectores de mujeres que a otras. La terciarización y flexibilización de la economía apuntan centralmente a estimular la incorporación de las mujeres al mercado laboral especialmente en los grupos de menores ingresos. Para el año que se realiza esta investigación, la rama de actividad en que se concentran las mujeres es el sector servicios y comercio y son las de menores ingresos quienes trabajan por tareas o servicios.

Este estudio cuantitativo y cualitativo, pretende tener un diagnóstico previo para acercarse a evaluar la forma en que las mujeres concilian trabajo y familia, y ver cómo este primer ámbito se hace inaccesible para algunas producto la construcción social y cultural de la diferencia sexual. Es importante recalcar las condiciones en que se da la conciliación y cómo la heteronomía simbólica de las mujeres las posiciona en un rol diferencial.

El actual orden de género entrega la legitimidad de la domesticidad como una razón para no emplearse cuando hay un hombre en el hogar. La diada madre/hijo presente en las épocas del trabajo asalariado, como un argumento para fundamentar la anclazón de las mujeres al hogar ahora se traslada a la relación mujer/pareja. Dentro del imaginario social de las mujeres solas y espacialmente con hijos aparece como una opción legítima el trabajo remunerado como se observa en las estadísticas y en las entrevistas semi-estructuradas. Esto, sumado al cambio en la economía hace prever una creciente incorporación de las mujeres en condiciones precarias especialmente en mujeres con estudios técnicos.

En cuanto a la caracterización de las condiciones en que las mujeres empleadas realizan la conciliación, se pudo observar en el estudio que la adquisición creciente de bienes internos (lavadora, refrigerador, microhondas y auto) es una estrategia de conciliación especialmente en los casos de hogares con hijos y que no hay otra mujer en el hogar. A medida que las mujeres insertas en el mercado laboral van aumentando su nivel de ingreso, aumentan su consumo en bienes domésticos. La realidad de la conciliación así lo reclama, no existen servicios externos capaces de descargar las demandas del mundo familiar. Los lugares de trabajo no entregan información acerca de los derechos a salacuna que muchas madres tienen. Los quehaceres del hogar recaen en las mujeres sean coordinando servicios internos y externo (en sectores de más altos ingresos) o entregándolos (sectores de escasos recursos).

El mercado de línea blanca florece por mujeres trabajadoras que quieren mejorar su calidad de conciliación. ¿Es tan descabellado? ¿es posible que el Estado intervenga el mercado para que haya más servicios de guardería, lavandería? La reforma educacional, que se traduce en un aumento de horas en la jornada escolar, en este sentido es beneficiosa. Mas, con el nuevo orden económico emergente, la posibilidad que las mujeres sigan ocupando esta estrategia en vez de compartir socialmente las responsabilidades que demanda el mundo familiar, es una nueva forma de subordinación, ahora también de sus aparatos domésticos. No hay que olvidar que a aquello que parece emerger de la intimidad de las personas, se ve reforzado y de alguna manera determinado por políticas de Estado e instituciones económicas.

Así como vamos lo más probable es el mercado de línea blanca siga en expansión. Todo hace pensar que si no existen una mirada general de la sociedad acerca de la domesticidad, los quehaceres cotidianos que demanda la familia, van a seguir reproduciendo una doble jornada laboral, que en el mejor de los casos coordina servicios (que de una u otra forma recaen en las mujeres).

Un cambio requiere la acción en diferentes niveles. Cambios en las tipificaciones de género, en la educación, la socialización primaria, pero sin duda y el ritmo que

demanda el actual sistema económico, la responsabilidad estatal es central, por lo menos de intervenir los mercados con objetivos de conciliación. ¿Es posible generar una política que incentive la incorporación de servicios de guardería en Chile, por ejemplo? más bien ¿el Estado y las empresas pueden incorporar dentro de sus prioridades la entrega de servicios que descarguen las tareas domésticas y el cuidado y crianza de los hijos?, o la demanda femenina seguirá agrandando los mercados de línea blanca para el hogar, con su necesaria publicidad, que lo único que hace es reproducir un orden de género, sin la incorporación real de los hombres a las responsabilidades que demanda el mundo del hogar. La incorporación de los hombres es central, pero se requiere además de un orden social que permita que todos/as los/as sujetos/as tengan las mismas posibilidades de desarrollo sea en el mundo del trabajo remunerado o en el familiar.

La responsabilidad social frente en este tema de la conciliación requiere un enfoque integrativo. No se puede pedir a una mujer de escasos recursos con hijos que no acepte un trabajo en condiciones precarias y que no sueñe con un microondas, sin que haya una estructura social, sin que la sociedad asuma la responsabilidad de descargarlas de las tareas que demanda la domesticidad.

La incorporación de los hombres presentes o ausentes es clave, la preocupación por la crianza y cuidado de los hijos, como se demostró es casi nula especial en los sectores cede clase media baja, Pueden las empresas entregar servicios y facilidades a los hombres para realizar dichas tareas.

Este es un tema complejo y quedan muchas preguntas pendientes, mas, este pretende entregar algunas luces y estimular la medidas en este ámbito para avanzar en la equidad de género.

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre Rosario y Fassler Clara, *¿Qué hombres? ¿Qué mujeres? ¿Qué familia?*, Ediciones de las Mujeres N° 20, Isis Internacional, 1994.

Almeras Diane, *Compartir las responsabilidades familiares una tarea del desarrollo*, DDR/6 CEPAL Naciones Unidas, 1997

Anderson, Jeanine, *¿Pueden los ciudadanos tener familia?*, Ediciones de las Mujeres N° 25, Isis Internacional, 1997.

Antony, Carmen (2000), "¿Qué es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer?", *La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Una herramienta para la acción*, Hurtado, J. y V.Matus (comp.), Santiago de Chile, Corporación de Desarrollo La Morada, Foro Abierto de Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos.

Arriagada, Irma (1997), "Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina", serie Mujer y desarrollo N°21, Santiago de Chile, CEPAL.
CELADE, BID (1996) *Impacto de las tendencias demográficas sobre los sectores sociales en América Latina*, Santiago de Chile.

CELADE (1995), *Las Políticas de Población en América Latina y El Caribe: Algunas reflexiones en el umbral del siglo XXI*, Santiago de Chile
CEPAL, *Panorama Social de América Latina 1999-2000*.

_____, Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001, Enero 1995

_____ (1997a), *Anuario estadístico de América Latina y El Caribe*, Santiago de Chile.

_____ (1997b), *La Brecha de la Equidad: América Latina, el Caribe y la Cumbre Social*, Santiago de Chile.

_____ (1995), *Anuario estadístico de América Latina y El Caribe*, Santiago de Chile.

_____ (1993), *Población, equidad y transformación productiva*, Santiago de Chile.

CLADEM Corporación de Desarrollo de la Mujer La Morada y Foro Abierto de Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos (1999), *Reporte alternativo al III Informe Periódico del estado del cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las*

Formas de Discriminación contra la Mujer por parte del gobierno de Chile. CEDAW, 1998, Santiago de Chile.

Cleary, Eda (1987), "El papel de las mujeres en la política de Chile. Acerca del proceso de emancipación de las mujeres chilenas durante la dictadura militar de Pinochet", Tesis para optar al título de Doctor en Sociología en la Universidad de Aquisgran, Alemania, xerox.

Contenidos en la Plataforma De Acción de Beijing, Santiago de Chile Abril del 2000

Díaz, Ximena, *Enfoques y dimensiones del debate sobre la flexibilidad productiva y laboral desde una mirada de género*, CEM , noviembre 1999.

Díaz y López, Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile, en Política igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo 1994.1996. Ministerio del Trabajo y SERNAM, Chile 1999.

Dirección del Trabajo (1997), *Temas Laborales*, N° 5, año 2, Santiago de Chile, enero.

Duhart, Solange y Magdalena Echeverría (1988), "El trabajo y la salud", serie Manuales de educación popular, Santiago de Chile, Programa de Economía del Trabajo y Academia de Humanismo Cristiano.

Espinosa Malva y Damianovic Ninowska, *Encuesta Laboral, Informe de Resultados*, ECLA 1999, Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago Chile 2000

Fadda, Giulietta, Jirón Paola y Bilbao, María de los Angeles (2000) Evaluación de la calidad de vida desde la perspectiva bifocal del 'medioambiente-género'. El caso de un barrio en Santiago, en Boletín del Instituto de la Vivienda N° 39, mayo 2000, Facultad de Arquitectura y Urbanismo, Universidad de Chile. .

Fundación IDEAS (1999), *Percepción de las mujeres jóvenes de las barreras de acceso al empleo y dificultades en el trabajo*, Grupo Iniciativa Mujeres, Santiago de Chile.

Gálvez, Thelma (1999), *Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2000 y la Plataforma de Acción de Beijing*, Santiago de Chile, CEPAL.

_____ (1997), *Propuestas para un sistema de estadísticas de género*, Santiago de Chile, UNICEF-INE.

Gaviola, Edda (s/f), "Participación de la mujer en organizaciones sindicales", xerox.

_____ (1988), "Chile centros de madres. ¿La mujer popular en movimiento?", *Nuestra memoria, nuestro futuro. Mujeres e historia*, Ediciones de las Mujeres
Ferran a, Magdalena, *SPSS para Windows programación y Análisis*, McGRANW-HILL/Interamericana, España, 1996.

Gideon, Jasmine (1999) Looking at economics as gendered structures: an application to Central America en *Feminist Economics* 5 (1) 1-28, Routledge.

GRUPO INICIATIVA MUJERES (1999) Encuesta Nacional. Opiniones y actitudes de las mujeres chilenas sobre la condición de género. Santiago: Grupo Iniciativa Mujeres.

Informe Proyecto Foro Sectorial Plan de Igualdad de oportunidades, Región Metropolitana, Área de estudios de Género- FLACSO/ SERNAM Metropolitano, Santiago, Enero, 1999

INE , *Mujeres y Hombre en Chile. Cifras y Realidades*, Santiago de Chile, 1995

Informe Comisión Nacional de la Familia (1994) Santiago de Chile.

Jaña, Soledad Valdés Teresa y Saborido María Soledad *Análisis de la accesibilidad a soluciones habitacionales según estructuras familiares, estudio de la demanda y beneficiarios a los programas de vivienda básica, progresiva y subsidio rural que el ministerio de vivienda y urbanismo desarrolla en la iv región libertador bernardo O'higgins* FLACSO, Santiago septiembre 2000.

Jelin, Elizabeth *Las familias en América Latina*, en Isis Internacional Familias SigloX. Ediciones de las Mujeres N°20. Santiago: Isis Internacional, 1994.

_____ *Pan y afectos. La transformación de la familia*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1998

Márquez, Francisca y Núñez, Lorena "compatibilidad entre vida laboral y vida familiar: experiencias y políticas" en *Temas Sociales SUR* N°22, Santiago, Chile, 1999.

Mercado, Matilde: " La división sexual del Trabajo: permanencias y cambios", en *LEY, MERCADO Y DISCRIMINACIÓN EL GÉNERO DEL TRABAJO*, Editorial Biblos Colección identidad, Mujer y Derecho, Buenos Aires 2000

MIDEPLAN (1999) Encuesta CASEN 1998, Santiago de Chile

Moser, Caroline (1993) "Gender planning and development. Theory, Practice and Training" Routledge, London.

Olavarría José *Masculinidad/es. identidad, sexualidad y familia*, Red Masculinidad Chile, Universidad Academia de Humanismo Cristiano y FLACSO- Chile.

Olavarría José y Céspedes Catalina, *Informe final Seminario Taller Construyendo estrategias de Conciliación familia y trabajo, con perspectiva de género*, FLACSO-Chile, diciembre 2000.

PNUD (1999), *Índice de desarrollo humano en Chile 1990-1998*, Temas de desarrollo humano N°3, Santiago de Chile.

_____ (1998), *Desarrollo humano en Chile 1998. Las paradojas de la modernización*, Santiago de Chile.

Ramos, Elene, *Estrategias latentes, manifiestas e invisibles del poder al interior de la familia*, Preparado para el encuentro de La Asociación de estudios de Latinoamérica (L.A.S.A), Washinton D.C., septiembre 2001

Rico, María Nieves (1993) "Desarrollo y Equidad de Género: una tarea pendiente", serie Mujer y Desarrollo, N°13, CEPAL, Naciones Unidas.

Rodríguez, Dario *Familia y poder*, CPU Estudios sociales N°41, Chile, 1984

SERNAM Documento N°68, *Habla la Gente: Trabajo y Familia: una relación compleja*, Edición, Septiembre 1999

_____ *Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres 1994- 1999*.

Familia y políticas Públicas una reflexión necesaria, febrero del 2000

_____ *Programas sociales y familia. Cambio de paradigma o más de lo mismo* noviembre 1999

_____ *Informe del Gobierno de Chile sobre el Cumplimiento de los Compromisos Contraído en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Igualdad, Desarrollo y Paz, Beijing, 4-15 de septiembre de 1995*

_____ documento n° 67 "análisis en experiencias en empresas sobre compatibilización de la vida laboral y familiar"

Sharím y Silva, *Encuesta del tiempo aplicada en Santiago hombres y mujeres con empleo remunerado*, Sur prof., Chile 1998.

Sonia Yañez, *Enfoques y dimensiones del debate sobre flexibilidad productiva laboral desde una perspectiva de género*" (CEM) noviembre de 1999

Standing Guy, *La inseguridad Laboral*, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 6 Número 11 2000.

Todaro, Adramo y Godoy *Inserción laboral de las mujeres: el punto de vista empresarial*, CEM, Chile 1999

Valdés, T.; Gysling, J.; Benavente M.C, *El poder en la pareja, la sexualidad y la reproducción. mujeres en Santiago*, FLACSO-Chile, 1999.

Valdés, Teresa (1998) "Entre la modernización y la equidad: mujeres, mundo privado y familias", en Toloza, C. y E. Lahera (eds) *Chile en los noventa*, Presidencia de la República, Dolmen Ediciones, Santiago de Chile.

Valdés,T. Olavarría, J. "Masculinidades y equidad de géneros en América Latina" FLACSO y UNFPA 1998

Valdés T "Venid Benditas de mi Padre: las pobladoras, sus intuiciones y sus sueños" FLACSO octubre 1988.

ANEXO: Entrevista

ENTREVISTA

Nombre	
Edad	
Ocupación	
Estudios	
Años en el trabajo	
Años trabajando	
Lugar en que reside	
Pareja	
Numero de hijos	
Edad de los hijos	
Otro habitante del hogar	

Motivaciones para la incorporación al mercado laboral, (pasado presente futuro)

1. Desde cuando trabajas?
2. Tu madre trabaja o trabajo?
3. Pensaste alguna vez que ibas a trabajar? Por que?.
4. Crees que vas a seguir trabajando? Por que?

Motivación frente al trabajo

- 5.Cuál es tu aspiración, trabajar o no trabajar, Por que?
6. Ves posibilidades en tu trabajo actual?

Estructura laboral

7. Cuantas horas a la semana trabajas?
8. En que horario? (indagar si es diurno, vespertino, nocturno, fines de semanas y festivos)
9. Cuándo son tus días libres y cada cuanto tiempo?

Desplazamiento para la conciliación (dimensión urbana)

10. Cuánto te demoras de la casa al trabajo?
11. Tus hijos están en el colegio?
12. Queda el colegio o sala cuna cerca de tu casa?
13. Quién va a dejar a los niños?
14. Quién los va buscar?
15. Dónde compras lo que necesitas para la casa?
16. Quién va a las reuniones de padres?

Domesticidad

17. Con quien vives? Que edad tienen?
18. Relátame tu día normal desde que te levantas hasta que te acuestas? Por favor, dime aproximadamente las horas que tardas en hacer las cosas
19. Cómo lo haces con las tareas de la casa? Quien lava, compra, cocina, limpia la casa. En que horas del día?
20. Tienes lavadora
21. Tienes microondas
22. Quién te ayuda más en las tareas del hogar?

Demandas de la domesticidad a los servicios y al trabajo remunerado

23. Tienes derecho a sala cuna en el trabajo?
24. Si se te enferma un niño, lo planteas en el trabajo?
25. (En caso de que los niños sean grandes) como lo hacías cuando los niños no se podían ir solos al colegio?

Nivel de incorporación de los hombres en la conciliación

26. Esta el padre de tus hijos trabajando?
27. Vive contigo?

Padres ausentes

28. Esta con ellos durante la semana? Por que?
29. Aporta económicamente? Por que?
30. Colabora contigo en sus tareas del colegio? Por que?
31. Ha ido alguna vez alguno de tus hijos al trabajo de su padre sea por una fiesta o cualquier otro evento?

Paraja en el hogar

32. Les ayuda en las cosas del colegio
33. Prepara comida
34. Ayuda en las cosas del aseo
35. Va de compras

Te gustaría agregar algo mas a la entrevista?

GRACIAS